

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## Mirre Zorglandgoed B.V. (2662)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Zorglandgoed Mirre (2662)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| Kwaliteitsjaarverslag   | 3  |
| Bedrijfsgegevens  | 3  |
| 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag                                    | 4  |
| 1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?                     | 4  |
| 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?                                    | 4  |
| 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?                           | 4  |
| 2 Voorwoord   | 5  |
| 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij  | 5  |
| 2.2 Zorgboerderij in beeld  | 5  |
| 3 Algemeen  | 6  |
| 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij  | 6  |
| 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces   | 7  |
| 3.3 Algemene conclusies   | 7  |
| 4 Deelnemers en medewerkers   | 9  |
| 4.1 Deelnemers  | 9  |
| 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers  | 9  |
| 4.3 Personeel   | 9  |
| 4.4 Stagiairs   | 10 |
| 4.5 Vrijwilligers   | 10 |
| 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                           | 10 |
| 5 Scholing en ontwikkeling  | 11 |
| 5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 11 |
| 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren  | 11 |
| 5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling  | 11 |
| 6 Terugkoppeling van deelnemers   | 12 |
| 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers  | 12 |
| 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken   | 12 |
| 6.3 Inspraakmomenten  | 13 |
| 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten  | 13 |
| 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers  | 13 |
| 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                                   | 14 |

|  |    |
|--|----|
| 7 Meldingen en incidenten                    | 15 |
| 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen           | 15 |
| 7.2 Medicatie                                | 15 |
| 7.3 Agressie                                 | 16 |
| 7.4 Ongewenste intimiteiten                  | 16 |
| 7.5 Strafbare handelingen                    | 16 |
| 7.6 Klachten                                 | 16 |
| 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten   | 17 |
| 8 Acties                                     | 18 |
| 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties  | 18 |
| 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties | 19 |
| 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 21 |
| 9 Doelstellingen                             | 22 |
| 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 22 |
| 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 22 |
| 9.3 Plan van aanpak                          | 22 |
| Overzicht van bijlagen                       | 23 |

# Kwaliteitsjaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

**Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Mirre Zorglandgoed B.V.

Registratienummer: 2662

Weerdingerzandweg 5, 7872 TB Valthe

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 77843495

Website: <http://www.mirre.nl>

### Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Zorglandgoed Mirre

Registratienummer: 2662

Weerdingerzandweg 5, 7872 TB Valthe

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het kwaliteitsjaarverslag bepaald.

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

## 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

## **2 Voorwoord**

### **2.1 Voorwoord van de zorgboerderij**

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

We hebben in 2024 een jaar gehad met mooie ontwikkelingen voor het zorglandgoed en de jongeren die daar verblijven.

Er zijn verschillende jongeren succesvol uitgestroomd, terug naar ouders, naar zelfstandigheid of naar een vervolgplek waar ze zich verder konden ontwikkelen. Het is mooi om te zien dat jongeren, die het erg moeilijk hadden bij binnenkomst en soms niet meer wilden leven, weer met een toekomst uitstromen. Ook zagen we jongeren op andere manieren aan hun toekomst werken door na langdurig niet naar school te zijn geweest toch weer hun school op te pakken, succesvol hun opleiding af te ronden, een baantje te nemen en/of een rijbewijs te halen. Deze voor anderen soms kleine dingen zijn voor de jongeren megastappen naar herstel.

Ook hebben de jongeren zich weer goed ontwikkelt met behulp van onze filmprojecten. Voor het tweede jaar op rij draaide een film van de jongeren op internationale filmfestivals, dit keer in Cannes en Lissabon. Een aantal van de jongeren heeft daar met begeleiding getuige van kunnen zijn. Ook was een van hun films beste amateurfilm op Noorderkroon (het Noorder Film Festival) en Beste Experimentele Film op het festival Beeld & Geluid. Wat mooi is om te zien dat als er jongeren uitstromen, dat er dan weer anderen zijn die een rol of taak op zich nemen. Dit is erg goed voor hun zelfbeeld, zelfvertrouwen en helpt bij vaardigheden als samenwerken en omgaan met druk. De promotiefilm van BEZINNZorg, waar vorig jaar aan begonnen was, is succesvol opgeleverd en enthousiast ontvangen en er is aan nieuwe projecten gewerkt voor een school en een uitvaartondernemer. Ze hebben samen bedacht om een documentaire over de jeugdzorg te gaan maken en werken ook mee aan een externe documentaire over ouderverstoting.

Financieel is het nog steeds lastig om de zorg dekkend te krijgen. De tarieven van de gemeenten stijgen met de inflatie, terwijl de lonen in CAO veel sneller zijn gestegen. Dit is met name in de WMO erg lastig. Gelukkig hebben we afgelopen jaar, mede door het succes en de publiciteit van het filmen, een gulle gift mogen ontvangen.

Verder hebben we afgelopen jaar een paard erbij gekregen, die tot ieders verbazing zwanger bleek te zijn. Iedereen vond het erg leuk dat er ook nog een veulentje geboren is. Ook is de gym door verschillende jongeren goed gebruikt en zijn er verschillende andere activiteiten georganiseerd. We zijn medicatie elektronisch gaan aftekenen via een directe koppeling met de apotheek. Hier merken we met zijn allen de voordelen van. Het is veel overzichtelijker en minder foutgevoelig. Ook hebben we biofeedback als therapie geïntroduceerd bij verschillende jongeren en daarmee mooie vooruitgang kunnen bereiken.

### 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Ons zorgaanbod is in 2024 constant geweest. Net als voorgaande jaren hebben we plek voor 15 jongeren om op Mirre te verblijven en te werken aan hun herstel. Daarnaast is er, waar nodig, nazorg voor jongeren die weer terug naar ouders gaan of zelfstandig gaan wonen. Het grootste deel wordt gefinancierd vanuit de (verlengde) Jeugdwet. Het restant vanuit de WMO. Van deze laatste hebben we besloten dit af te bouwen en voor nieuwe cliënten alleen nog maar vanuit de (verlengde) Jeugdwet te werken. Wij denken dat de zorg daardoor financieel beter dekkend gaat worden en de motivatie in de groep zal stijgen.

Het kwaliteitssysteem is vrijwel constant gebleven. Wel hebben we op punten de invulling daarvan veranderd. Zo werken we nu met het eind vorig jaar gerealiseerde elektronisch aftekenen van medicatie in plaats van op papier. Het aftekenen is daardoor veel inzichtelijker en minder foutgevoelig geworden. Ook zijn er therapeutische mogelijkheden bijgekomen in de vorm van biofeedback. We hebben, buiten de accountantscontrole van de jaarcijfers en de productie en de controle van het jaarverslag, geen audits in 2024 gehad. In 2025 staan audits van gemeenten en de driejaarlijkse audit van het kwaliteitssysteem gepland.

Verder hebben we in 2024 een controle van het waterleidingsysteem gehad, waar wat adviezen uit zijn gekomen. Het waren kleine punten die, mede gezien onze doelgroep, niet essentieel waren. Toch hebben we deze inmiddels grotendeels kunnen uitvoeren. Ook dingen als brandmeldsysteem en brandblussers hebben hun jaarlijkse onderhoud gehad.

Verder komen bij ons vertrouwenspersonen, casemanagers, zorgverleners en mensen uit het onderwijs regelmatig op Mirre. We horen vaak wat voor prachtige plek we hebben en complimenten over hoe schoon en huiselijk het is en wat we allemaal met de jongeren doen. Individuele zorgtrajecten zijn op basis van de gesprekken bijgestuurd als onderdeel van het standaardproces. Er is geen feedback geweest die tot een wijziging van beleid of het kwaliteitssysteem heeft geleid.

### 3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces" zijn beschreven.

We zien dat we dit jaar een veel beter bezetting hebben gehad dan vorig jaar. Kamers hebben minder lang leeg gestaan en de doorstroming is groter aan het worden. Het eerste is mede een gevolg van dat de zorgcoördinator weer hersteld is, het tweede is iets waar we bewust op aan het sturen zijn. We willen jongeren effectiever kunnen helpen, waardoor hun gemiddelde verblijfsduur omlaag gaat en we zo meer jongeren kunnen helpen. Ook zien we dat dit tot meer tevredenheid bij medewerkers en meer motivatie bij de jongeren leidt.

We zien dat het steeds beter inrichten van ons cliëntenvolgsysteem (Nedap ONS) naar onze eigen werkprocessen leidt tot betere ondersteuning en meer inzicht. Het elektronisch aftekenen van medicatie is daar een voorbeeld van. We willen de komende tijd meer verantwoordelijkheid voor de doelen uit het zorgplan aan de jongere en de groepsbegeleiding toekennen. Door frequenter te kijken naar hoe het met de doelen en ontwikkeling gaat willen we kijken of dit effect heeft op het herstel.

We zijn blij met het netwerk dat we hebben. Doordat de jongeren uit het hele land komen zijn dit vaak verschillende contacten. Toch zien we dat ook gemeenten in de omgeving ons steeds vaker weten te vinden. Het komt daardoor steeds vaker voor dat we met casemanagers, scholen en zorgverleners vaker hebben samengewerkt, waardoor we beter van elkaar weten wat er wel en niet mogelijk is en hoe we elkaar kunnen bereiken. Dit komt de zorg zeker ten goede.

De doelstellingen van vorig jaar zijn voor een groot deel gehaald, dan wel gedurende het jaar anders geworden. Biofeedback is succesvol geïntroduceerd, de training op gebied van beroepscode is gedaan en het vertrek van een kantoormedewerker is intern opgevangen. De werkdruk van de leiding is nog wel steeds hoog. Met de groei van het bedrijf in voorgaande jaren is de focus voor hen van zorginhoudelijk naar management en administratie verschoven. Door het personeel meer verantwoordelijkheid en de katoorfuncties een andere invulling te geven willen we daarin de balans weer gaan herstellen.

Werkdruk leiding mag nog verder verlicht worden. Door vertrek van een kantoormedewerker zal naar vervangende ondersteuning gezocht moeten worden.

Trainingen voor personeel op gebied van communicatie, beroepscode, autisme en hechting organiseren.

Biofeedback introduceren als therapie voor de jongeren.

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Zorglandgoed Mirre biedt opvang aan jongeren van 14 t/m 23 jaar met psychische, psychiatrische en emotionele problemen en een normaal IQ (>80). Voor de jongeren moet zicht zijn op herstel of significante verbetering. De jongeren hebben veelal last van depressie, overspannenheid, (over)gevoeligheid, hechtingsproblematiek, angst(stoornis)en, PTSS en/of ASS. Jongeren hebben regelmatig al veel zorg ontvangen, maar zijn daar niet (afdoende) mee geholpen. Zij en ouders zijn daardoor (regelmatig) het vertrouwen in de zorg wat kwijtgeraakt.

Zorglandgoed Mirre biedt verblijf aan maximaal 15 jongeren. Daarnaast kunnen uitgestroomde jongeren af en toe nog langskomen voor een nazorgtraject. We zijn in 2024 gestart met verblijf van 14 jongeren en 1 jongere in een ambulante voortraject. Er zijn 8 jongeren voor verblijf ingestroomd, waarvan 1 al een ambulante voortraject had. Er zijn 5 jongeren uitgestroomd. Eind 2024 waren er daardoor 15 jongeren met verblijfszorg en 2 jongeren in een nazorgtraject. In totaal zijn er 22 unieke jongeren in zorg geweest. Eind 2024 zijn (inclusief nazorg) 13 jongeren geplaatst vanuit de (Verlengde) Jeugdwet, de overige 4 vanuit de WMO. Van de uitgestroomde jongeren (inclusief die nog in nazorg) zijn er 2 doorgegaan naar zelfstandigheid en 2 terug gegaan naar ouders. Daarnaast hadden 3 jongeren een veranderde zorgvraag, deze hebben elders een vervolg zorgplek gevonden.

### 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

We zijn blij met de succesvolle uitstroom van verschillende jongeren terug naar ouders en naar zelfstandigheid. Het is dankbaar en mooi te zien wat deze jongeren bereikt hebben. Ook bij de uitstroom naar andere plekken hebben we bij twee jongeren mooie resultaten bereikt waardoor ze een vervolgstap hebben mogen maken. Bij een enkele jongere bleek er sprake van meer agressie dan vooraf was aangegeven. Ook was er sprake van negatieve versterking met een andere jongere, waardoor we voor deze jongere niet de herstelomgeving konden bieden die hij wel nodig had. Hij heeft gelukkig snel een andere plek gevonden.

We zijn redelijk tevreden over de samenstelling van de groep. We zien de motivatie bij de WMO jongeren (die vaak al lang bij ons zijn) dalen, wat effect heeft op de gehele groep. Uitstroom is vaak lastig o.a. door gebrek aan zelfstandig woonruimte. Wij denken dat het positief effect zal hebben op de groep wanneer jongeren eerder uitstromen en hebben daarom besloten geen nieuwe WMO plekken meer aan te bieden.

### 4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

We hebben een redelijk stabiel team met een volgens ons normaal verloop. Er is een invalkracht weggegaan en ook weer eentje bijgekomen. We praten regelmatig met de medewerkers. We zien net als vorig jaar dat de medewerkers het fijn vinden wanneer de jongeren zich goed ontwikkelen en resultaten behalen met hun proces, school en filmen. Tegelijkertijd vinden ze het lastig wanneer dit niet gebeurt en jongeren ongemotiveerd rondlopen of de (huis)regels niet accepteren. Voor dat laatste geldt eigenlijk hetzelfde als wat we vorig jaar voor gebrek aan motivatie aangaven. Als er weinig maatregelen meer mogelijk zijn of maatregelen averechts werken, maar we wel aan de zorgplicht worden gehouden, dan ontstaat een onwenselijke situatie waar we zelf ook mee worstelen. Dit is een terugkerend onderwerp in teamoverleg en in de functioneringsgesprekken. Verder zijn er naar aanleiding van de gesprekken verschillende medewerkers geweest die minder zijn gaan werken of waarvan op andere wijze de werktijden zijn aangepast.

Er is 1 zzp-er betrokken. De zzp-er wordt verder gelijk aan de medewerkers behandeld en heeft ook gesprekken, waar bovengenoemde ook in terug kwam.

## 4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

We hebben een half jaar een stagiair HBO Social Work gehad, die voor een dag in de week stage liep. Stagiairs hebben veelal gelijke taken als de groepsbegeleiders, met een wat andere verantwoordelijkheid. Daarnaast heeft een jongere bij ons op de groep, als onderdeel van het herstel, bij ons stage mogen lopen voor de MBO opleiding media-redactiemedewerker. Ze heeft gewerkt aan een documentaire over de jeugdzorg.

Stages worden geëvalueerd in gesprekken waarbij ook de stagebegeleider vanuit school aanwezig is. Aansturing gebeurt zowel vanuit de senior begeleiders op de groep als vanuit de zorgcoördinator. De seniors krijgen meer de dagelijkse dingen mee, de zorgcoördinator helpt met inpassen van schoolopdrachten in de plannen van Mirre en de jongeren. Voor de media-stage is niet de groepsbegeleiding, maar onze begeleider die de filmactiviteiten begeleidt als stagebegeleider betrokken geweest. Er zijn uit de evaluaties niet direct dingen gekomen die bij ons anders zouden moeten.

## 4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Mirre had begin van het jaar twee vrijwilligers, de ene houdt zich bezig met onderhoud van het landgoed, de andere met activiteiten met de jongeren. Ze worden qua (functionerings)gesprekken, aanwezigheid in overleggen, aansturing en begeleiding op gelijke wijze behandeld als de overige medewerkers. Uit de gesprekken is niet direct iets gekomen dat tot algemene veranderingen heeft geleid. Vanwege de persoonlijke situatie van een van de vrijwilligers, die bij activiteiten betrokken was, is deze gedurende het jaar gestopt met het vrijwilligerswerk.

## 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

We hebben net als voorgaande jaren een redelijk stabiel team met normaal verloop. Een succesvolle stage heeft ook dit jaar tot nieuwe instroom van personeel geleid. Door aanpassing van contracten werken de medewerkers weer de uren die ze graag zouden willen. Verder blijkt (niet geheel verrassend) dat motivatie en van de jongeren invloed heeft op de motivatie van de begeleiding (en vice versa). We stoppen daarom met WMO cliënten en werken aan eerdere uitstroom.

We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel. Begin van het jaar was er een vacature door vertrek van een kantoormedewerker, dit kon intern worden opgelost.

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

We hebben, zoals gepland, een training gedaan op gebied van beroepscode en beroepsethiek. Deze was verplicht voor een aantal SKJ-ers, we hebben echter ook de MBO-ers met de training mee laten doen. De meeste medewerkers hadden echter na de tijd het idee niet veel nuttigs geleerd te hebben. Het bespreken van dilemma's was iets wat medewerkers al met elkaar en de leiding deden en de leiding onderling en met externen ook had vormgegeven. We deden dit dus zonder training al.

Verder hebben we onze jaarlijkse BHV training gehad, voor alle begeleiders en hebben de begeleiders waar van toepassing een update van hun medicatiekennis gehad. Ook is een medewerker naast het werk gestart met een opleiding bedrijfskunde.

We hadden nog als doel om een cursus op gebied van autisme en hechting te doen. Het is niet gelukt om een passende training afgelopen jaar te organiseren. We geven eerst prioriteit aan een training op gebied van begrenzen. We moeten nog wel kijken of daar geschikte vormen van worden aangeboden.

### 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingsdoelen blijven ongeveer gelijk aan wat ze waren. De belangrijkste vaardigheid, die begeleiding naast hun basisopleiding nodig hebben is sensitiviteit, afstemming en ervaringsdeskundigheid. Dit valt lastig te trainen, dus daar selecteren we zoveel mogelijk het personeel op. Doordat we een diverse groep hebben met ervaringen op heel veel terreinen (school, beweging, verslaving, trauma, depressie, ...) kunnen de medewerkers veel van elkaar leren. Daarnaast houden we de (basis) kennis op gebied van medicatie en BHV up-to-date. Ook zoeken we steeds onderscheidende trainingen voor onze doelgroep. Naast een cursus op gebied van autisme en hechting willen we kijken of we een geschikte cursus/training kunnen vinden op gebied van begrenzen (van jongeren). Ook willen we op termijn personeel intern gaan trainen op gebieden als gespreksvoering en trauma achtergronden.

### 5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

De conclusies zijn vergelijkbaar met vorig jaar. We vinden het nog steeds lastig om passende scholing te vinden, die aansluit bij de doelgroep en daarmee behoefte van de medewerkers. Gevonden opleidingen die voor ons geschikt zijn, bijvoorbeeld van ervaringsdeskundigen, leveren regelmatig voor de SKJ-ers geen punten op, omdat de opleiders de registratie van hun opleiding te veel gedoe of te duur vinden. Ook zeggen de meeste medewerkers nog genoeg van elkaar en de leiding te kunnen leren. Tegelijkertijd geeft personeel elke keer weer aan dat in-house trainingen een mooie manier is om met elkaar bij een onderwerp stil te staan. We blijven daarom zoeken naar geschikte opleidingen, die op gebied van depressie, autisme, hechting en angsten aansluit bij onze werkwijze. Ook hebben we als leiding de indruk dat een training op gebied van begrenzen goed zou kunnen helpen. We gaan opzoek naar een passende cursus daarvoor. De opleiding bedrijfskunde van een van de medewerkers kan helpen voor groei en ontwikkeling in de toekomst.

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

We evalueren regelmatig met jongeren, ouders en casemanagers. De frequentie daarvan is afhankelijk van de situatie en behoefte en varieert van eens per kwartaal tot twee keer per jaar. Onderwerpen variëren per situatie, maar zijn in algemeen de voortgang, doelen en afspraken en hoe de zorg wordt ervaren. Dit proces verloopt net als voorgaande jaren wat ons betreft prima.

Uit evaluaties blijkt dat jongeren, ouders en casemanagers vaak tevreden zijn over het verblijf en de ontwikkeling. Net als voorgaande jaren zien we dat de pedagogische aanpak op de groep in combinatie met de therapie, schoolbegeleiding, sport, film en andere activiteiten een sterke combinatie vormt, die goede resultaten oplevert.

We werken veelal met open begeleidingsdoelen vanuit de jongere, ouders en casemanagers. Er is geen vaste datum, omdat het tempo van herstel sterk van individu tot individu verschilt. De ene heeft veel tijd nodig aan de start en gaat dan snel, de ander gaat juist eerst snel waardoor er soms hoge verwachtingen zijn en stagneert dan, weer een ander heeft een heel grillig herstelpatroon. Daarbij komt dat veel jongeren van onze doelgroep moeite hebben met druk. De doelen geven daarom een richting. We zien de jongeren wel goed in deze richtingen ontwikkelen en zien daarmee goede resultaten van het ingezette traject. We hebben wel het idee dat concretere subdoelen zouden kunnen helpen om sneller te herstellen. Dit gaan we daarom komend jaar implementeren.

We merken dat voor met name jongeren in de WMO (Begeleid Wonen), de motivatie om uit te stromen laag is. Dit komt niet alleen uit hun eigen evaluaties, maar heeft ook zijn weerslag op de rest van de groep. Nieuwe jongeren nemen vaak een voorbeeld aan de jongeren die er al langer zitten en denken dat zij daarom ook lang bij ons moeten zijn.

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

We willen door met concretere subdoelen te werken het proces doelmatiger maken, zonder dat dit ongewenste druk en spanning bij de jongeren veroorzaakt. Jongeren merken dan concreter waar ze aan werken en zijn zich bewuster van resultaten.

We gaan stoppen met WMO (Begeleid Wonen) voor nieuwe jongeren en werken met de jongeren die al in de WMO zitten naar uitstroom. We verwachten dat daardoor de motivatie voor de groep als geheel stijgt. Onvoldoende motivatie bij jongeren die al langer aanwezig zijn geven vaak het verkeerde voorbeeld bij jongeren die net binnen komen.

## 6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Ongeveer aan het eind van elk kwartaal hebben we inspraakgesprekken met de jongeren. We kiezen dan zelf een onderwerp op basis van geluiden die we horen, of als het al een poos niet aan bod is geweest. Als in het gesprek blijkt dat er nog een ander onderwerp of punt is dat bij de jongeren leeft, dan kan daar ook ruimte voor zijn. Dit jaar is er gesproken over eten, filmprojecten, school(gang) en diverse zaken als uitbreiding van de gamekamer en kamerwissels. Daarnaast is er gesproken over kerstversiering, wekkers op de kamer en het maken van een documentaire over de jeugdzorg. Hieruit zijn verschillende wensen gekomen, die we ook hebben kunnen invullen.

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Net als in de voorgaande jaren leveren de inspraakmomenten niet hele ander punten op dan we tussendoor ook al van de jongeren horen. Zowel bij de inspraakmomenten als de punten die we tussendoor horen proberen we zoveel als mogelijk te kijken hoe we het verblijf van de jongeren kunnen verbeteren. Punten die in korte tijd te realiseren zijn, zijn dat ook allemaal gedaan. Iets als het samen maken van een documentaire is een langdurig proces, waar in najaar mee gestart is. Dit zal ook in 2025 nog wel doorlopen.

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

We hebben net als vorig jaar een tevredenheidsonderzoek gehouden onder alle ouders en jongeren, die in 2024 zorg hebben ontvangen. Om de resultaten zo vergelijkbaar mogelijk te houden is het onderzoek precies zoals in de voorgaande jaren uitgevoerd, ook met dezelfde vragen. De onderzoeken van de ouders zijn per mail verstuurd, die van de jongeren via de app-groep van de jongeren. Bij gescheiden ouders hebben beide ouders een onderzoek ontvangen, wanneer ze nog samen zijn is het onderzoek naar een van beide ouders gestuurd. Indien ouders geen contact met ons en hun kind hebben zijn ze niet meegenomen in het onderzoek. Bij ouders en jongeren bevond de vragenlijst zich op Internet en kon deze online worden ingevuld.

De jongeren is gevraagd naar een cijfer en eventueel een toelichting bij de volgende onderwerpen: Accommodatie, Eten & drinken, Activiteiten, Hulp, Groepsbegeleiding, Leiding en Algemeen/Overall. Bij de ouders zijn de onderwerpen: Accommodatie, Groepsbegeleiding, Hulp, Leiding, Contact met Mirre en Algemeen/Overall. Bij zowel ouders als jongeren is nog gevraagd welk cijfer ze geven als ze echt tevreden zijn en bij de jongeren om een cijfer te geven voor hoe ze zich op dat moment voelen. Die laatste twee zijn om een idee te krijgen of dat een rol speelt.

Net als vorig jaar is het onderzoek over afgelopen jaar in januari van dit jaar uitgevoerd. We zien helaas elk jaar een lagere respons. De reden hiervoor is onduidelijk, mogelijk wordt men wat evaluatie moe, omdat cliënten langer bij ons verblijven krijgen veel ouders en jongeren vaker dezelfde vragen. Ook is de betrokkenheid van ouders bij 18+ jongeren soms wat minder.

Er zijn dit jaar 17 vragenlijsten verstuurd naar ouders en 16 naar de jongeren, hierop zijn bij de ouders 5 en bij de jongeren 8 van ingevuld teruggekomen. Bij ouders werden gemiddeld de volgende cijfers gegeven (tussen haakjes cijfer van vorig jaar): Accommodatie 8.4 (8.5), Groepsbegeleiding 9.0 (8.1), Hulp 9.2 (7.9), Leiding 9.4 (8.5), Contact met Mirre 8.8 (7.8) en Algemeen 9.0 (8.4). Bij jongeren werd gemiddeld het volgende cijfer gegeven (met tussen haakjes gemiddelde vorig jaar): Accommodatie 8.0 (8.1), Eten en drinken 8.5 (9.1), Activiteiten 6.4 (6.5), Hulp 8.1 (8.5), Groepsbegeleiding 7.8 (7.8), Leiding 8.1 (9.1) en Algemeen 7.6 (8.5)

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Het blijft lastig om conclusies uit de resultaten te trekken. Meer dan de helft heeft niet gereageerd, de vraag is of dit tevreden mensen zijn die denken, dat weten ze wel, of ontevreden mensen die geen zin hebben om te reageren. Ook blijkt het begrip tevredenheid bij mensen te verschillen, de ene zegt een 7 te geven als ze tevreden zijn en geeft dan ook lagere cijfers, de ander geeft een 10 als hij/of zij tevreden is. Moet je in het laatste geval een 9 als ontevreden interpreteren? Ook blijkt dat alleen jongeren die hun huidige stemming een onvoldoende (lager dan 6) geven, ook onvoldoendes geven voor andere punten. Net als vorige jaren leidt dit dan vooral tot een lager cijfer op activiteiten en groepsbegeleiding. Dit beïnvloedt de uitkomst sterk, mede vanwege de kleine hoeveelheid cliënten.

Als we toch de cijfers die er zijn interpreteren, dan zien we dat de ouders on gemiddeld een iets hoger cijfer geven en de jongeren een iets lager cijfer dan vorig jaar. degene die gereageerd hebben zijn over het algemeen tevredenheid. Alleen activiteiten en groepsbegeleiding scoren bij de jongeren traditioneel, dus ook dit jaar iets lager. Wij vermoeden dat dit bij de activiteiten komt door de doelgroep. We bieden veel meer activiteiten aan dan de gemiddelde zorglocatie, echter jongeren hebben door depressieve buien vaak geen zin om in actie te komen ongeacht wat je aanbied. De groepsbegeleiding is dan degene die ze achter de broek aanzit en ongewenst gedrag afremt, mogelijk krijgen ze daardoor een lager cijfer. Zoals gezegd is dit effect sterker bij jongeren die niet goed in hun vel zitten.

Bij de ouders zijn de gemiddelde cijfers allemaal gestegen. Het wekt de indruk dat wellicht minder tevreden ouders niet hebben gereageerd, maar doordat het onderzoek anoniem is, valt dit niet te achterhalen. Uit de opmerkingen van de ouders spreekt veel waardering en dankbaarheid, dat is natuurlijk fijn om te horen.

Net als vorig jaar komen uit het onderzoek weinig leer of verbeterpunten, het zijn vooral positieve opmerkingen. Een jongere meldt dat we op moeten letten wat het gedrag van sommige jongeren doet met anderen. Er was vlak voor het onderzoek een akkefietje op de groep geweest, wat mogelijk hierop invloed heeft gehad. Hier zijn acties op ondernomen. Vanwege het anonieme karakter kunnen we helaas niet specifiek bij die jongere informeren of dit voor hem of haar afdoende is geweest.

# 7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

## 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Vanwege eerdere klachten over de privacy zal de informatie hier summier worden gegeven en in de bijlage verder worden toegelicht.

We hebben een aantal incidenten gehad, die enigszins passen bij onze doelgroep. Het betreft zelfbeschadigingen en wegloop en suïcidaal gedrag. Dit valt gezien de doelgroep niet helemaal te voorkomen, om dat dit regelmatig de problematiek is waarmee ze binnenkomen. De gevallen waarbij een psychiater, (huis)arts en/of politie wordt ingeschakeld worden geëvalueerd, waarbij gekeken wordt of het nog verantwoord is dat iemand op Mirre verblijft en zo ja, hoe herhaling voorkomen kan worden. Ook wordt natuurlijk geëvalueerd of er algemeen wat moet veranderen aan aanname-, exit- of ander beleid. Naar aanleiding van de incidenten is voor de betrokken jongeren de aanpak (enigszins) gewijzigd, er is geen aanleiding geweest om algemeen beleid aan te passen.

Voor meer details, zie de bijlage.

### Bijlagen

- Incidenten 2024

## 7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

### 7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Vanwege eerdere klachten over de privacy zal de informatie hier summier worden gegeven en in de bijlage verder worden toegelicht.

Agressie naar anderen is bij ons niet toegestaan op de groep en komt gelukkig weinig voor. Helaas zijn er toch jongeren, door andere jongeren geslagen en is er ook iemand geschopt. In beide gevallen was er geen blijvend letsel, maar deed dit wel veel met de dynamiek in de groep. Dit heeft er toe geleid dat we een jongere gedurende het jaar hebben overgeplaatst en aan het eind van het jaar bezig waren om ook een andere jongere over te plaatsen. In het aannamebeleid proberen we nog meer te kijken of we mogelijk negatieve beïnvloeding van of naar anderen op de groep verwachten.

Voor meer details, zie de bijlage.

#### Bijlagen

- Incidenten 2024

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

### 7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

### 7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Net als voorgaande jaren zien we qua incidenten een aantal dingen terug, die bij de doelgroep passen, zoals zelfbeschadiging, weglopen en suïcidale gevoelens. Keer op keer vindt, zowel bij aanname als gedurende zorg, daarin een afweging plaats of het risico verantwoord is, of dat er wat anders nodig is. Hierbij is altijd nauw overleg met artsen, psychiaters en andere betrokkenen. In afwijking op vorig jaar hadden we ook te maken met agressie naar anderen. Dit is onacceptabel en heeft er toe geleid dat jongeren niet langer op Mirre kan blijven. Het grootste risico blijft bij beide typen incidenten onjuiste of onvolledige informatie die bij de intake door ouders, jongere en/of zorgverleners is verstrekt. We proberen hier nog meer op door te vragen en bij agressie verleden ook naar verwachte invloed op andere jongeren te kijken. Bij twijfel zullen we sneller besluiten om een jongere niet aan te nemen.

## 8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

#### Biofeedback introduceren als therapie voor de jongeren.

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 31-12-2024  |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)   |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 31-12-2024 (Afgerond)   |
| <b>Toelichting:</b>           | Biofeedback is succesvol geïntroduceerd bij een deel van de cliënten. Dit zal in 2025 verder worden uitgebreid. |

#### Trainingen voor personeel op gebied van beroepscode, autisme en hechting organiseren.

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 31-12-2024  |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)   |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 31-12-2024 (Afgerond)   |
| <b>Toelichting:</b>           | De beroepscode training is gevolgd, voor de andere training kijken we eerst of we iets geschikts kunnen vinden op gebied van begrenzen. |

#### Functioneringsgesprekken houden.

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 31-12-2024                                      |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)                       |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 31-12-2024 (Afgerond)                           |
| <b>Toelichting:</b>           | Functioneringsgesprekken van 2024 zijn afgerond |

#### Inspraakmomenten 4 maal per jaar. Ieder kwartaal 1 x.

|                               |                                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 31-12-2024                         |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)          |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 31-12-2024 (Afgerond)              |
| <b>Toelichting:</b>           | Er zijn 4 inspraakmomenten geweest |

#### Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

|                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 29-02-2024                |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662) |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | 29-02-2024 (Afgerond)     |

#### Kantoormedewerker werven

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)  
**Actie afgerond op:** 29-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Actie per ongeluk dubbel toegevoegd

**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)  
**Actie afgerond op:** 13-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Werkbeschrijving is aangepast

#### Uitvoeren tevredenheidsonderzoek

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)  
**Actie afgerond op:** 25-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Net als vorig jaar in januari verricht mbt tevredenheid over het voorgaande jaar

#### BHV-cursus organiseren

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)  
**Actie afgerond op:** 12-01-2024 (Afgerond)

#### Ontruimingsoefening

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)  
**Actie afgerond op:** 12-01-2024 (Afgerond)

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorglandgoed Mirre (2662)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 18-06-2025, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

#### Nieuwe kantoormedewerker werven

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) **Audit**

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

#### Inspraakmomenten 4 maal per jaar. Ieder kwartaal 1 x.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

#### Functioneringsgesprekken houden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

#### Uitvoeren tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. **Indienen Jaarverslag**

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024  
Geldt voor locatie(s): Zorglandgoed Mirre (2662)  
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
Toelichting: Werkbeschrijving is aangepast conform de norm

#### **Uitvoeren tevredenheidsonderzoek**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 31-01-2025   |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)  |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | Actie is afgerond op 31-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025                              |
| <b>Toelichting:</b>           | Het tevredenheidsonderzoek over 2024 is net als voorgaande jaren in januari van het opvolgende jaar (2025) gehouden. |

#### **Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Geplande uitvoerdatum:</b> | 28-02-2025  |
| <b>Geldt voor locatie(s):</b> | Zorglandgoed Mirre (2662)   |
| <b>Actie afgerond op:</b>     | Actie is afgerond op 28-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025 |

### **8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst**

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Net als voorgaande jaren wordt de actielijst zoals die hier in het systeem staat door ons niet actief gebruikt. De acties die er in staan, staan wel op onze interne actielijst, zodat deze gebeuren. Pas achteraf wordt het systeem hier geupdate. Het lukt meestal goed om de acties tijdig te voltooien. In geval van het tevredenheidsonderzoek is deze begin 2025 uitgevoerd, omdat het betrekking heeft op 2024 zijn net als voorgaande jaren de resultaten in dit jaarverslag meegenomen.

# 9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Het verkorten van de hersteltijd en daarmee verblijfsduur voor jongeren, waardoor er meer jongeren geholpen kunnen worden binnen de bestaande capaciteit. Hiervoor het verder ontwikkelen van herstelprogramma's om de jongeren nog beter (en sneller) van hun klachten af te helpen of ze daarmee om te leren gaan.

Op wat langere termijn verdere groei van het aantal (plekken voor) cliënten, zonder dat daarmee de kleinschaligheid en de authentieke en persoonlijke aanpak wordt aangetast. We krijgen veel aanvragen voor jongeren, die we echt verder zouden kunnen helpen, maar moeten deze nu weigeren, omdat we op dit moment nog niet voldoende plekken en personeel hebben.

Om groei en goede zorg mogelijk te laten zijn is voldoende, stabiel en opgeleid personeel nodig, wat goed kan omgaan met (hoog)gevoelige, (licht) autistische, depressieve, soms suïcidale en/of zich zelfbeschadigende jongeren. Het werven en opleiden van extra personeel is noodzakelijk om met het eerdere doel te kunnen starten.

Verschuiven van administratieve en management functies van de leiding naar anderen, zodat de leiding meer tijd heeft om bovenstaande vorm te geven. Onderdeel hiervan is een andere inrichting van de kantoorfuncties en het opleiden/coachen van personeel om die stap te maken.

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Werven nieuwe kantoormedewerker voor financieel administratieve taken.

Creëren van een extra opvangplek voor een jongere.

Introductie van meer doelgerichtere begeleiding met frequentere voortgangsgesprekken voor jongeren.

Training personeel op gebied van begrenzing van de jongeren.

## 9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Functieprofiel van een nieuwe financieel administratief medewerker opstellen, vacature publiceren en gesprekken voeren. Doel is om halverwege het jaar iemand aan te nemen.

Rond maart verbouwen van een kamer, zodat hier een jongere kan verblijven.

We gaan in de SKJ scholingslijst opzoek naar trainingen op gebied van begrenzing en kijken daarbij wat qua inhoud het meest aansluit en wat in-house mogelijk is. Doel een training in het najaar.

In februari introduceren we voor iedereen een mentor, die gaan frequente voortgangsgesprekken voeren. Zij gaan het met de cliënten ook meer over de doelen hebben. Mentoren worden hierin begeleid om dit zo goed mogelijk te doen.

# Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

**7.3**      • Incidenten 2024

**7.1**      • Incidenten 2024